

Discrimination

Constitue une discrimination le traitement moins favorable et non justifié d'une personne par rapport à une autre dans une situation comparable, en raison des critères interdits par la loi (Loi 2008-496 du 27 mai 2008).

Article L.1132-1 du Code du Travail

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...] notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat **en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.**

La charge de la preuve

- **Devant une juridiction civile et administrative**

La charge de la preuve incombe à l'employeur-euse.

Cependant, le-la salarié-e doit présenter en amont des éléments de faits qui supposent l'existence d'une discrimination.

- **Devant une juridiction pénale**

La charge de la preuve incombe au/à la plaignant-e.

Discrimination directe

La discrimination directe est définie comme la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison de l'un des vingt motifs jugés discriminatoires par la loi française. Reposant sur la notion de comparaison, elle prend tout son sens au moment où on peut comparer des personnes ou des groupes de personnes qui se trouvent dans une situation équivalente.

Exemple : une offre d'emploi qui préciserait « nous recherchons des hôtesses d'accueil ».

Discrimination indirecte

La discrimination indirecte est définie comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres, pour des motifs prohibés, à moins que cette disposition, ce critère, ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

Exemple : demander une expérience de 20 ans dans un domaine pour un poste donné, peut être une discrimination indirecte. Cette condition exclut les jeunes qui peuvent correspondre au profil de poste. L'employeur-euse doit dans ce cas justifier de la nécessité de cette condition.

Discrimination justifiée

L'article L.1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Exemple : dans une annonce pour un rôle dans un film, nous pouvons déterminer l'âge, la couleur de peau ou l'apparence physique du profil recherché.

Les actions positives

Des mesures spécifiques sont autorisées par les textes de loi lorsqu'il s'agit de rétablir une pleine égalité de traitement pour les personnes qui se trouvent en désavantage en raison de l'un des critères suivants : l'âge, le handicap, le genre, le territoire. Il s'agit de l'égalité des chances. Ces mesures se doivent d'être temporaires, mesurables et proportionnées.

Exemple : l'obligation d'emploi des personnes reconnues Travailleur Handicapé, les contrats aidés (les emplois d'avenir, les contrats de génération...), l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (le contrat de mixité).

LES EXCEPTIONS

